



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“RELACIÓN DEL CLIMA LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA STRACON S.A PROYECTO SHAHUINDO AÑO 2019”: una revisión de la literatura científica

Trabajo de investigación para optar al grado de:

Bachiller en Administración

Autor:

Nancy Sumilda Polo Requena

Asesor:

Mg. Isaias Armando Montenegro Cabrera

Cajamarca - Perú

2019

DEDICATORIA

A ti mi Dios porque hiciste realidad este sueño, por todas las bendiciones y amor que
me proporcionas

A mi madre que fue pilar fundamental en mi formación y educación como persona.

A hermanos por su presencia y sus palabras de aliento en cada uno de los instantes de
mi vida

Aquellas personas importantes en mi vida, que creyeron en mí y siempre estuvieron
listas para brindarme toda su ayuda

AGRADECIMIENTO

Mi gratitud principalmente está dirigida A Dios Todopoderoso por haberme dado la
existencia.

A mi madre por brindarme su apoyo en cada una de las etapas de mi vida y por enseñarme que con responsabilidad, esfuerzo y dedicación se logra grandes éxitos.

A mis queridísimos hermanos, por su ayuda, amor y los más importante su amistad

A todos mis amigos que compartieron este sueño conmigo logrando convertirlo en
una realidad.

A mis maestros que, en el transcurso de mi vida, influyeron con sus lecciones y experiencias en formarme como una persona de bien y preparada para los retos que pone la
vida.

Tabla de contenido

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE FIGURAS	5
ÍNDICE DE TABLAS	6
RESUMEN	7
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	12
CAPÍTULO III. RESULTADOS	15
CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES.....	21
REFERENCIAS.....	22

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 01	09
--------------------	----

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01	14
-------------------	----

RESUMEN

Dada la importancia del factor humano, en la actualidad, es preciso realizar un estudio de su comportamiento para ver de qué manera influye en la empresa, por tal motivo el presente estudio tiene por objetivo encontrar la relación entre el Clima Laboral y la rotación de personal de la empresa Stracon S. A. del proyecto Shahuindo en el distrito de Cachachi, provincia de Cajabamba, ya que se puede evidenciar un gran porcentaje de rotación y algunos factores que lo condicionan, para el cual se realizó la búsqueda especializada en base datos Scielo.org , Springerlink, como motor de búsqueda Sciencedirect y como buscador genérico se empleó Redalyc y google académico. Sintetizando los autores, año de publicación y el resumen de los diferentes trabajos de los últimos años, y todos los trabajos en español.

La importancia de esta investigación radica en que determinó la relación entre la rotación del personal con el clima laboral, lo que se traduce en pérdidas o ganancias, o también la fuga de talentos para la empresa que presta sus servicios en el proyecto. Para el presente estudio una de las limitaciones ha sido los saberes previos sobre el tema y la escasa información que relacione las dos variables.

PALABRAS CLAVES: Clima laboral , rotación de personal

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

Las tan mencionadas y sofisticadas herramientas de gestión dentro de las empresas, no sirven de nada si no se tiene como centro de toda operación al ser humano, que es el elemento más importante y que el asumir esta posición diferencia a las empresas exitosas de las mediocres. El trabajo cotidiano se realiza en un ambiente humano y físico al que conocemos como Clima Laboral, y que influye en la satisfacción del trabajador como en la rentabilidad de la empresa, está estrictamente relacionado con el saber hacer y depende del directivo a cargo, la manera de trabajar y de relacionarse entre sí. Finalmente, el clima laboral determinará la evaluación que se haga al momento de analizar la rotación del personal.

Según Martínez (2014), la efectividad de una empresa está en función directa del desempeño, competencia y actitud de los individuos que forman parte de ella, por lo que enfocarse en el clima laboral, proporcionará a la gerencia los elementos suficientes para tomar decisiones centradas al mejoramiento del entorno laboral.

Díaz (Guatemala, 2013) en la tesis Identidad organizacional y rotación de personal, estudio que se realizó en empresas que se dedican a la venta de acabados de construcción en el municipio de Quetzaltenango estudio que se realizó con 70 personas quienes conforman la totalidad de los empleados de la empresa donde se realiza el estudio, se tomó una muestra del total de los sujetos según procedimiento estadístico que corresponde a 60 empleados los cuales están incluidos 42 hombres y 18 mujeres que pertenecen a diferente nivel socioeconómico, sus edades oscilan entre 19 a 60 años, de diferente nivel académico y diferente estado civil. Manifiesta que si el personal está bien empoderado a la cultura organizacional, los resultados y su fidelidad tendrán un impacto positivo para la empresa.

Según Martínez (2014), la efectividad de una empresa está en función directa del desempeño, competencia y actitud de los individuos que forman parte de ella, por lo que enfocarse en el clima laboral, proporcionará a la gerencia los elementos suficientes para tomar decisiones centradas al mejoramiento del entorno laboral.

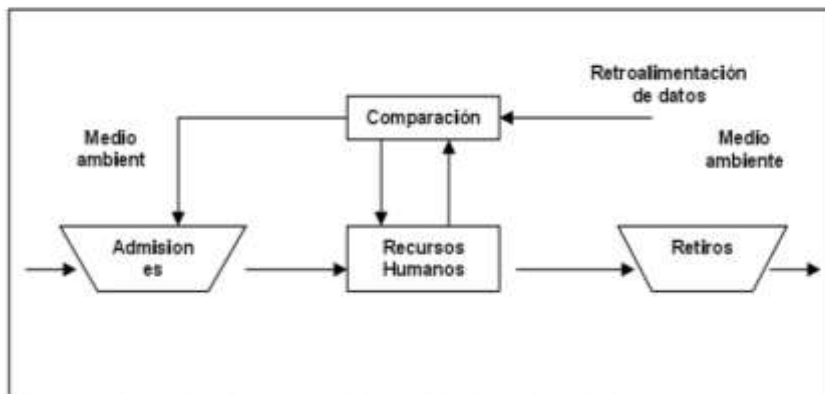
Lizeth Margarita Criollo Fernández (Ecuador 2015) resume en su trabajo de investigación sobre Psicología Industrial, específicamente Clima Laboral y Rotación de Personal. Siendo el objetivo fundamental determinar si el clima laboral influye directamente en la rotación de personal motorizado en la empresa Sodetur S.A. La hipótesis plantea que el clima laboral influye directamente en la rotación de personal motorizado en la empresa. El fundamento teórico se sustenta en la Teoría del Clima Organizacional de Chiavenato, respecto a: influencia del clima laboral en la organización y los trabajadores, factores determinantes de la rotación de personal, costos de rotación de personal, satisfacción laboral. Investigación correlacional no experimental. La conclusión general refiere que si existe relación entre el clima organizacional y rotación del personal, con la recomendación de tomar puntos de control en el clima laboral para reducir el índice de rotación de personal.

Sierra (2015) en la tesis El clima laboral, estudio que se realizó en el área administrativa del hospital regional de Cobán, con 29 personas, siendo 16 mujeres y 13 hombres. Pertenecen a diferente nivel socioeconómico, calidad educativa y estado civil. Concluyó que la comunicación vertical en ambas direcciones no es conveniente ya que permite una valoración a mediano plazo para nutrir este aspecto, en torno a la remuneración el personal, se percibe que esta debiera mejorar, brindar oportunidad de desarrollo personal, en un escenario de superación e igualdad de oportunidades, además se proponen conclusiones y recomendaciones dando

estrategias motivacionales, donde se promueva el clima laboral favorable, que trascienda hacia otras áreas del hospital, a favor de la población atendida.

Mirna Portillo Prieto (México 2016) La empresa objeto del estudio, podrá conocer cómo es el clima predominante en la empresa, y debido a que si existe una influencia en la rotación de personal, ellos podrán tomar medidas correctivas para el mejoramiento de ésta situación, y así evitar la fuga de personal a otras empresas. Esta investigación además de indicar el clima predominante en la empresa, contiene los perfiles de trabajadores que se encuentran más satisfechos, lo cual puede beneficiar en la hora de reclutar y seleccionar más personal, ya que conocerán qué tipo de personas son las que pueden adaptarse mejor a la empresa y así, tener una mayor permanencia en ésta, y por lo mismo, se podrán reducir costos de reclutamiento, selección, capacitación, entre otros.

Ilustración 1.- Rotación De Personal



Fuente: Chiavenato, Idalberto. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. 5ª ed. México, Ed. Mc Graw Hill.

El presente trabajo de investigación busca determinar cuál es la relación entre el clima laboral y la rotación de personal, pues sabemos que la parte motivacional es todo en el ser humano y si no está motivado porque la política de la empresa u otros factores lo condicionan

a realizar algo con lo que no está a gusto, empezará por bajar su rendimiento y terminará por poner fin a su vínculo laboral con la empresa renunciando que sea despedido el trabajador.

Para este trabajo de investigación se ha tomado como objeto a la empresa STRACON S.A. que es parte del proyecto minero aurífero Shahuindo – Distrito de Cachachi, provincia de Cajabamba y departamento de Cajamarca, proyecto que ha generado la expectativa de la población de la zona de influencia y de mejorar sus estabilidad laboral y económica, pero que debido a los constantes cambios de política de la empresa se ha generado una alta rotación del personal. Es por ello que nos preguntamos ¿Cómo es la relación del clima laboral y la rotación del personal de la empresa Stracon S.A del proyecto minero Shahuindo año 2019? ¿Cuáles son los criterios para seleccionar el personal? ¿Se realiza un análisis real e integral al momento de decidir la rotación del personal?

Nuestro objetivo es determinar si existe relación entre el clima laboral y la rotación de personal de la empresa Stracon S.A. Proyecto Shahuindo, año 2019, así como también determinaremos si realmente la población y los trabajadores principalmente se sienten identificados con la empresa y si esto se refleja en la permanencia de sus colaboradores y su rendimiento es de calidad. Analizaremos la relación entre estas dos variables durante los semestres del año 2019.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

Tipo de estudio.

El presente estudio, de revisión sistemática de la literatura, es definido como “un método sistemático, explícito y reproducible para identificar, evaluar y sintetizar el cuerpo existente del trabajo realizado y registrado por investigadores, académicos y profesionales” (Fink, 2005, p. 3). Se trata de una “síntesis de la evidencia disponible” en tanto representa un “estudio de estudios” (Manterola, 2009, p. 897).

La pregunta de investigación establecida para conducir el proceso metodológico fue la siguiente: ¿Cómo es la relación del clima laboral y la rotación de personal en la empresa Stracon S.A. Proyecto Shahuindo, año 2019

Fundamentación de la metodología.

La revisión de la literatura científica es una estrategia de recopilación de información que emerge ante la necesidad de conocer de manera sintética los resultados de las investigaciones. Las revisiones narrativas son el primer proceso desarrollado para tal fin, sin embargo, presentan dificultades, pues la confiabilidad de éste radica en la experticia de los investigadores encargados de realizarlos, ante los sesgos que presentan la ausencia de una pregunta orientadora en el plan de búsqueda, la carencia de un método de selección de artículos, así como la falta de un procedimiento claro y reproducible de identificación, de selección y de filtración de los artículos acorde con su calidad y relacionado con la pregunta diseñada, surgen las revisiones sistemáticas, las cuales, bajo los principios del método científico, dan cuenta de

los pasos requeridos para hacer reproducible el proceso investigativo (Pai, et al. 2004; Manterola y Zavando, 2009; Sacks et al. 1987; Urrútia y

Bonfill, 2010). De acuerdo con lo anterior, se han desarrollado metodologías para definir procesos jerárquicos de selección de la literatura científica, teniendo en cuenta criterios de calidad y de disminución de sesgos en la selección de los estudios incluidos en las revisiones sistemáticas, de modo que hagan posible integrar la información existente filtrada a partir de dichos protocolos, así como sintetizar los hallazgos para dar recomendaciones respecto a la pregunta formulada (Pai, et al. 2004; Manterola y Zavando, 2009; Sacks et al. 1987; Urrútia y Bonfill, 2010)

Proceso de recolección de información.

Para garantizar la efectividad del proceso de búsqueda, se definieron como descriptores los siguientes términos: "clima laboral", "rotación de personal", "clima organizacional", ADEMÁS SE HAN UTILIZADO CONECTORES COMO "Y", "O" los artículos se han seleccionado de la base de datos Scielo.org (Scientific Electronic Library Online) en español, además se eligió como base de datos especializada a Springerlink, como motor de búsqueda Sciencedirect y como buscador genérico se empleó Redalyc y google académico.

Criterio de inclusión

Se incluyeron artículos originales publicados en bases de datos científicas indexadas que fueron analizados y codificados independientemente los datos sobre el año de publicación, el diseño metodológico, el país de referencia y los participantes, se organizan en una tabla

Para analizar la producción científica en relación con el clima laboral y la rotación de personal, se agruparon los trabajos en cuatro áreas de relevancia en la literatura sobre clima laboral: 1) clima laboral, 2) clima organizacional, 3) relación clima laboral y rotación de personal.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

TABLA 1

Artículos incluidos en la revisión según las palabras claves utilizadas

Fuente	Diseño Metodológico	País	Tamaño de la muestra	Breve resumen
Sorleidy Indira Moreno Perea , Elkin Olaguer Perez Sanchez 2018	Revisión	Colombia	62	Este trabajo busca analizar la importancia de las relaciones interpersonales como parte esencial en la vida social repercutiendo directamente en el desarrollo del ser humano, para lo cual es necesario identificar cómo inciden las relaciones interpersonales al interior clima laboral de la Universidad Tecnológica del Chocó "Diego Luis Córdoba", para contribuir al mejoramiento del desempeño de los empleados.
Yamarú del Valle Chirinos Araque , Víctor Hugo Meriño Córdoba , Carmen Martínez de Meriño 2018	Revisión	Colombia	63	El estudio tiene como objetivo analizar el clima organizacional en el emprendimiento sostenible, con el fin de identificar la influencia del ambiente laboral en el desarrollo del emprendimiento y en el éxito del mismo, donde se hace énfasis en la importancia que tiene para la interacción entre las personas. Se consideraron los enfoques de Drucker (2011), Chirinos & Pérez (2016), Alcóver, Rico & Gil (2011)
Esther Meza Barajas 2017	Revisión	Peru	132	El rol de los trabajadores en una industria se ve influenciado por la propia organización, quién propicia su desempeño y permanencia a través de factores extrínsecos al individuo para mantener la satisfacción y clima adecuado que pueden ser percibidos en forma diferente para hombres y para mujeres. Por lo que el objetivo de este estudio es analizar si existen diferencias de género en cuanto a la satisfacción laboral y clima organizacional en el sector industrial
Ángela Carola Zenteno-Hidalgo Cristian Andrés Durán Silva 2016	Revisión	Chile	84	La preocupación de las empresas por el clima laboral ha sido creciente desde su concepción, pues se le atribuye impacto directo en el resultado de las organizaciones. El presente trabajo revisa los conceptos y constructos implicados en la medición de clima laboral, los que se vinculan con prácticas de recursos humanos de alto desempeño (PAR). A la vez se investiga la relación del clima laboral en el desempeño de una empresa de recursos naturales en Chile.
Walter L. Arias Gallegos, Gabriela Arias Cáceres 2014	Revisión	Perú	45	Este estudio pretende valorar las relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Los resultados indican que existen relaciones moderadas no significativas entre las variables, pero entre las dimensiones de flexibilidad y reconocimiento existen relaciones más fuertes y significativas con la satisfacción laboral.
Bill Jonathan Serrano Orellana, Ch Alexandra Portalanza 2014	Revisión	Ecuador		El objetivo central de este artículo es analizar la influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. Se hace una revisión de los antecedentes del liderazgo, sus conceptos y las diferentes teorías propuestas por varios autores. Se estudia el clima

				organizacional, sus dimensiones y factores y se determina la influencia que tiene el liderazgo en el clima organizacional y como esto conlleva al desempeño de los trabajadores en la organización
Beatriz Pupo Guisado, Reynaldo Velasquez Zaldivar, Miguel Angel Tamayo Fajardo 2017	Revisión	Cuba		El trabajo estudió el vínculo entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de dos empresas de programación y automatización de la región holguinera. Se seleccionó al total de trabajadores de ambas entidades debido a la reducida cantidad de los mismos.
Hospinal Escajadillo, Sandro 2013	Revisión	Perú		Diversos estudios señalan que los trabajadores que confrontan inadecuadas condiciones de trabajo, empleo inestable, escasos salarios y beneficios, pobre salud y seguridad industrial tienen frustración e insatisfacción con bajos niveles de desempeño y productividad que se traducen en niveles de calidad inferiores. El nivel de clima organizacional de la empresa y satisfacción laboral del empleado son indicadores que deben ser tomados en cuenta para planificar y ejecutar estrategias que permitan revertir esta situación.
Yunior Ccollana-Salazar 2015	Revisión	Peru	85	Determina la relación entre la rotación de personal y el absentismo laboral con la productividad de los operarios de la empresa Ángeles Eventos en el año 2010
Daneisy Tatiana Chaparro Rintha, Angélica Lilibiana Guzmán Rodríguez, Laura Juliana Naizaque Pérez, Soraya del Pilar Ortiz Figueroa, Wilson Giovanni Jiménez Barbosa. 2015	Revisión	Colombia		Consolidan las principales causas de rotación del personal auxiliar de odontología.
Cabrera Piantini, Ana Ramona; Ledezma Elizondo, María Teresa; Rivera Herrera, Nora Livia 2011	Revisión	Mexico		esta investigación tiene por objeto de estudio la rotación de personal, la productividad y la eficiencia de los obreros de la construcción, como elementos del factor humano en el contexto de las empresas constructoras actuales. La importancia de esta investigación radica en que determinó la relación entre la rotación del personal con la productividad y la eficiencia, lo que se traduce en pérdidas o ganancias para la constructora.

Tabla elaborada por la investigadora.

Según esta tabla las bases de datos consultadas fueron las siguientes:

- Scielo.org, las cinco primeras
- Sciece Direct., las dos siguientes
- Google académico, la octava y novena fuente
- Redalyc, las décima y undécima fuente.

Se encontraron 11 artículos que respetan los criterios de inclusión indicados en la base Scielo. En los cinco primeros años de la década estudiada se encontraron (2010 – 2014) solo

se encontraron dos trabajos. Las publicaciones identificadas estuvieron concentradas en la última mitad de la década elegida; entre el año 2014 – 2018, se publicaron 6 trabajos y en los últimos dos años 3 trabajos que se relacionan con nuestra investigación, la misma que se realizara en el sector privado.

Según el diseño, once de los estudios analizados en el presente trabajo fueron identificados como revisiones. La mayoría de los artículos empíricos recogidos utilizaron la población universitaria (7 artículos). De los once, ocho estudian el clima laboral y, finalmente, tres centraron su interés en la rotación de personal.

Los resultados derivados de la revisión se describen a continuación según las preguntas previamente mencionadas. Como algunos trabajos respondían a más de una pregunta, la decisión de incluirlo en un grupo fue consensuada entre los investigadores. Por razones de parsimonia y de claridad, se discutirán los diferentes trabajos organizados en cada pregunta.

Sobre el Clima Laboral.

Las organizaciones están conformadas por una gran estructura de seres humanos, los cuales tienen diferentes tipos de comportamiento, actitudes y creencias que permean su interacción, y, por ende, el logro de unas buenas relaciones interpersonales, necesarias para mantener un buen clima laboral dentro de una organización (Álvarez et al. 2005). Según el trabajo de Moreno Perea considera a las relaciones interpersonales como esenciales en la vida social de los trabajadores. Así mismo el trabajo de Cristhian Andres Duran Silva y Angela Zenteno nos muestran que siempre ha sido preocupación de las empresas desde su concepción el tema del clima laboral pues genera un impacto directo en el resultado de las organizaciones, de la misma manera nos muestran que los métodos de la administración no están siendo capaces de que los trabajadores entreguen sus esfuerzo y creatividad, a éstas les debería

preocupar tener organizaciones que van más allá de la labor productiva y de a remuneración (Hamel, 2008), todo ello sumado a la presión den entorno, hace que el panorama no sea nada auspicioso, más bien sugiere realizar una encuesta de clima laboral a todos los trabajadores.

Sobre el Clima Organizacional.

La cultura organizativa es un concepto que empieza a tener importancia a finales de los 70 y principios de los 80, aunque en los años 30 la escuela de las relaciones humanas dedicaba un alto porcentaje de su atención, al estudio del aspecto humano de la empresa y se la considera precursora en el estudio de la cultura organizativa.

La cultura organizacional tiene un gran impacto en la moral, la productividad y la satisfacción de los trabajadores de una compañía, por lo cual, en momentos de crisis como los de los últimos dos años, en los que la cultura organizacional se ha visto afectada por los despidos y el empeoramiento de las condiciones de los empleados, lo que debe hacerse es, precisamente, fortalecer la cultura para mejorar el rendimiento y enfrentar mejor la crisis. Se diferencia del clima laboral porque aquí converge las creencias y cultura de quienes desempeñan una labor. Respecto a ello el trabajo de Beatriz Pupo Guisado desde el punto de vista teórico se destacan diferentes posiciones al relacionar los conceptos de clima organizacional y satisfacción laboral. Autores que los consideran similares, otros diferentes pero relacionados entre sí y otros que consideran que uno es parte de otro. También desde el punto de vista práctico, aparecen estudios que muestran estar relacionados. Ello condujo a los autores de la investigación a establecer puntos en común y diferencias entre ambos constructos, para lograr su mejor entendimiento.

Entre los autores que los consideran similares se encuentra Silveira Luz (2003), quien plantea que el clima refleja el estado de ánimo o grado de satisfacción de los funcionarios de una

empresa en un momento determinado, dado no solo por la relación del individuo con la organización, sino también con su vida social fuera de la empresa.

El trabajo de Jhonatan Serrano Orellana, nos dice que la persona que está a cargo de la organización y que nosotros conocemos como líder, es el principal responsable del éxito o fracaso de quienes lo siguen.

El trabajo de Pupo Guisado estudió el vínculo entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de dos empresas de programación y automatización de la región holguinera. Se seleccionó al total de trabajadores de ambas entidades debido a la reducida cantidad de los mismos. El instrumento empleado fue elaborado a partir de una revisión teórica y metodológica del constructo clima organizacional. Su validez y confiabilidad fueron debidamente demostradas. Los datos se procesaron con el programa del SPSS V 20 (2011). Los resultados mostraron un estrecho vínculo entre clima organizacional y la satisfacción laboral en las empresas estudiadas, encontrándose ambos en un estado satisfactorio, a pesar de señalarse deficiencias sobre las que trabajar en pos de la mejora organizacional

El trabajo de Ospinal Escajadillo resalta que los trabajadores que confrontan inadecuadas condiciones de trabajo, como empleo inestable, escasos salarios y beneficios, pobre salud, etc. Se traduce en un nivel de calidad inferior, según este trabajo existe una *interdependencia de necesidades* entre los trabajadores y la empresa.

Sobre la rotación de personal

Sobre esta variable no se encontró mucha información académica científica, y mas tratándose que nuestro objeto de estudio se ubica en el sector privado.

Respecto a eso el trabajo de Yuñor Ccollana nos dice que se debe hacer un estudio diferenciado entre clima laboral y satisfacción laboral, ya que sus efectos son distintos. Como organización se debe priorizar los temas de capacitación, motivación a fin de reducir los niveles de rotación. Según los resultados de su investigación, no existe una asociación lineal entre la rotación de personal y la productividad. Se pudo comprobar que el incremento o disminución de la rotación de personal no tiene un efecto significativo sobre la productividad. Por otro lado, no se encontró una asociación lineal entre el absentismo y la productividad, por lo que puede afirmarse que el aumento o disminución del absentismo laboral no tiene un efecto significativo sobre la productividad. En cuanto a la edad de los trabajadores, el 16% de los operarios tiene 27 años de edad, el 14% tiene 27 años de edad, el 13% tiene 24 años de edad y el 12% 25 años de edad. La empresa cuenta en su mayoría con personas maduras. Del mismo modo se observa que el 4% de los operarios tiene 20 años de edad y el 7% tiene 21 años de edad, este porcentaje son quienes están en constante movimiento, es decir son los que presentan mayor rotación. La inestabilidad en su actitud del operario de 20 y 21 años de edad arroja como resultado el abandono de su puesto.

Asimismo, el trabajo de Laura Rodriguez y compañeros, nos dice que la rotación es un fenómeno creciente y que se debería hacer una entrevista de salida a los trabajadores para conocer los motivos que los llevan a renunciar.

CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES

Este trabajo se analizó la literatura científica disponible Scielo.org. El objetivo fue realizar un análisis sobre sobre clima laboral, clima organizacional y rotación de personal desde los años 2010 – 2018 en la base de datos mencionada. A continuación, se destacan algunos aspectos considerados importantes y se analizan algunas implicaciones para la investigación y práctica educativa. Fueron identificaron 11 estudios que respetaban los criterios establecidos para la revisión. Se observó un crecimiento de las publicaciones en este tópico a partir del año 2014.

Atendiendo a la ubicación de Cachachi, al índice de industrialización y la competitividad de la ciudad es que se decidió realizar esta investigación hacia el fenómeno de la rotación de personal. Es así como se procedió a la recopilación de un marco teórico que nos pudiese guiar en la búsqueda de establecer una relación entre el clima laboral y la rotación de personal y factores como son la productividad y la eficiencia. Como se muestra en los resultados de este estudio el de los encuestados afirma que la rotación de personal afecta la productividad y la eficiencia de los obreros. Además queda reflejado en los resultados que el de la rotación es voluntaria, por lo que la empresa no tiene control sobre este fenómeno y que indiscutiblemente el ambiente donde uno laboral influye mucho en que uno tenga que continuar trabajando o retirarse.

REFERENCIAS

- Chaparro Tatiana (2015) causas de rotación del personal auxiliar de odontología.
- Ccollana Salazar (2015) relación entre la rotación de personal y el absentismo laboral con la productividad de los operarios de la empresa Ángeles Eventos en el año 2010
- Mesa Barajas (2017) Análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial – México
- Moreno Perea (2018) Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó
Diego Luis Córdoba
- Pupo Guisado (2017) Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en empresas holguineras
- Serrano Orellana (2014) la influencia del liderazgo sobre el clima organizacional.
- Valle Chirinos (2018) el clima organizacional en el emprendimiento sostenible
- Zenteno-Hidalgo (2016) Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral: análisis de un caso